

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

За останні роки в Україні колективно-договірне регулювання трудових відносин набуло якісно нового значення. Закон України „Про колективні договори і угоди” став правовою основою для подальшого налагодження та поєднання інтересів роботодавців і найманих працівників для „розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин”.

Колективно-договірне регулювання – це система регулювання трудових відносин на галузевому, регіональному рівні та на рівні підприємств. Колективні договори та угоди фактично є юридичними актами узгодження інтересів сторін, їх співробітництва щодо забезпечення прав і гарантій найманих працівників, досягнення злагоди в суспільстві [4]. Сторони угод визначено в ст. 3 Закону України „Про колективні договори і угоди”.

Колективний договір – це один із правничих інститутів особливої частини трудового права, правовий акт, який регулює соціально-трудова відносини в організації, і укладається працівниками організації та роботодавцем в особі їхніх представників [1]. Він укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємствах) незалежно від форм власності та господарювання, що використовують найману працю і мають право юридичної особи, між роботодавцем, із однієї сторони, та одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними та уповноваженими трудовим колективом, з іншої сторони, з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин.

Колективний договір призначений для:

1) конкретизування правових норми, встановлених державою. Наприклад конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу з шкідливими та важкими умовами праці;

2) встановлення умов праці, якщо згідно із законодавством це віднесено до компетенції суб’єктів договірного регулювання. Сторони встановлюють особливості оплати праці працівників конкретного підприємства;

3) забезпечення підвищення рівня пільг і гарантій, встановлених законодавством. Так, за кошти роботодавця для працівників можуть додатково встановлюватися пільги та компенсації;

4) заповнення прогалин в трудовому праві.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін, зокрема щодо:

- змін в організації виробництва і праці;
- нормування та оплати праці, встановлення розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- участі трудового колективу в формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників.

Такий договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги [4]. Однак, забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Порушення вищевказаних умов тягне за собою судове провадження.

Угода – це вступ юридичних або фізичних осіб у відносини купівлі-продажу, дарування, доручення, заповіту та ін. Угоди бувають двосторонніми й односторонніми. Відносини, права та обов’язки сторін угоди закріплюються договором.

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі [5]:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди.

Отже, на рівні законодавства потрібно внести зміни до змісту трудового законодавства України, якими встановити трестороннє укладення угод що передбачає участь представників найманих працівників, роботодавців та держави [4].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про колективні договори та угоди: Закон України від 1 липня 1993 р.
2. Карпенко Д.О. Трудове право України: курс лекцій / Д.О. Карпенко. – К.: МАУП, 1999. – 192 с.
3. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн „Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. – 536 с.
4. Трудове право: навч. посібн для студ. / Г.А. Шпиталенко, Р.Б. Шпиталенко. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 243 с.
5. Цивільне право України. Частина перша: підруч. для студ. юридич. спец. вищих закл. освіти / Ч.Н. Азімов, М.М. Сібільов, В.І. Борисова та ін.; За ред. проф. Ч.Н. Азімова, С.Н. Приступи, В.М. Ігнатенка. – Харків: Право, 2000. – 368 с.